

## Diversiteit, gelijkheid en inclusie policy

### 1 DOEL

Biotallys zet zich in voor het bevorderen en behouden van een cultuur van inclusie en saamhorigheid door verschillen tussen medewerkers te omarmen en te respecteren, medewerkers eerlijk te behandelen, persoonlijke en professionele groei aan te moedigen en gelijke toegang tot jobopportunities te garanderen. Elke werknemer is uniek. Deze eigenheid kan zich situeren in vaardigheden, gedachten, genderidentiteit of -expressie, leeftijd, invaliditeit, etniciteit, culturele of sociaaleconomische achtergrond, religie, seksuele geaardheid, politieke of ideologische overtuigingen, gezins- of burgerlijke staat, taal en andere mogelijke kenmerken.

De collectieve som van de individuele verschillen, levenservaringen, kennis en talenten die onze werknemers in hun werk investeren, stimuleert innovatie en draagt bij aan ons zakelijk succes.

Dit diversiteits-, gelijkheids- en inclusiebeleid van Biotallys is gekoppeld aan en geïnspireerd door onze bedrijfswaarden 'Passie - Verantwoordelijkheid - Teamwerk - Welzijn - Innovatie met impact'.

### 2 TOEPASSINGSGBIED

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers van Biotallys en met uitbreiding van kracht in onze omgang met verkopers, leveranciers, aannemers, bezoekers, klanten en sollicitanten.

### 3 VERPLICHTINGEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De initiatieven van Biotallys op vlak van diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn van toepassing - maar niet beperkt - op onze praktijken en ons beleid op het gebied van werving en selectie, vergoeding en voordelen, professionele ontwikkeling en training, promoties, sociale evenementen, overleg met werknemers, beëindiging van dienstverbanden en op onze voortdurende ontwikkeling van een eerlijke en flexibele werkomgeving. We baseren tewerkstellingsbeslissingen op verdienste, rekening houdend met kwalificaties, vaardigheden, prestaties en verwezenlijkingen.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie vereisen elke dag doelgerichte actie. Elke medewerker van Biotallys is verantwoordelijk voor:

- het respecteren van de waardigheid en diversiteit van alle personen;
- het creëren van een inclusieve en coöperatieve omgeving die vrij is van discriminatie, pesterijen en intimidatie;
- het vergroten van hun besef van mogelijke onbewuste vooroordelen;
- het ten allen tijde aanmoedigen van respectvolle communicatie.

Daarnaast hebben personen met een leidinggevende rol specifieke verantwoordelijkheden op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie, zoals - maar niet beperkt tot:

- ervoor zorgen dat werkgerelateerde beslissingen vrij zijn van discriminatie;
- het beperken van mogelijke onbewuste vooroordelen bij beslissingen over tewerkstelling en talentontwikkeling;
- consistent inclusief leiderschapsgedrag vertonen, waarbij alle perspectieven worden gewaardeerd en naar verschillende standpunten wordt geluisterd;

- een voorbeeldfunctie vervullen voor inclusief en respectvol gedrag in de werkomgeving en bij alle werkgerelateerde activiteiten;
- medewerkers aanmoedigen om samen te werken, suggesties te doen, verschillende meningen te respecteren en ernaar te luisteren;
- gedrag dat niet in overeenstemming is met dit beleid of toepasselijke wetgeving met betrekking tot diversiteit, gelijkheid en inclusie op gepaste wijze aanpakken.

#### **4 REFERENTIES**

Deze diversiteits-, gelijkheids- en inclusie policy wordt ondersteund door andere policies, waaronder:

- onze bedrijfswaarden
- onze gedragscode
- ons klokkenluidersbeleid
- ons arbeidsreglement en werknemershandboek

#### **5 CONSEQUENTIES**

Tegen werknemers die dit beleid niet naleven of geen verandering richting gepast gedrag vertonen, worden gepaste disciplinaire maatregelen genomen zoals vermeld in het arbeidsreglement of werknemershandboek, tot en met beëindiging van het dienstverband.

#### **6 RAPPORTERING**

Als een werknemer van mening is dat hij of zij of een andere persoon het slachtoffer is geworden van ongepast gedrag, wordt de werknemer geadviseerd de relevante feiten te melden aan of hulp te vragen van de lijnmanager, de HR-afdeling of de vertrouwenspersoon. Als een werknemer van mening is dat het gedrag niet (meer) via de normale rapporteringslijn kan worden aangepakt, wordt de werknemer geadviseerd om de relevante feiten te melden aan de Compliance Officer zoals gedefinieerd in het klokkenluidersbeleid van het bedrijf.

#### **7 VERGELDING**

Werknemers die gedrag melden waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat het een schending van dit beleid inhoudt, of die te goeder trouw informatie verstrekken in verband met een melding of onderzoek naar dergelijk gedrag, zullen niet worden onderworpen aan enige vorm van vergelding.

#### **8 INWERKINGTREDINIG**

Dit beleid wordt van kracht op 1 januari 2024.

Het bedrijf behoudt zich het recht voor om dit beleid op elk moment eenzijdig aan te passen of te wijzigen volgens de behoeften van het bedrijf. De geldige versie van het beleid kan altijd worden geraadpleegd op het intranet van het bedrijf.